

การพัฒนาแบบการนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อ ส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนิสิตครู

THE DEVELOPMENT OF A TEACHER PROFESSIONAL EXPERIENCE SUPERVISION MODEL TO ENHANCE INSTRUCTIONAL COMPETENCY FOR PRE-SERVICE TEACHER

ผู้วิจัย

ศุภวรรณ สัจจพิบูล¹

Suppawan Satjapiboon

EDsuppawan@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. พัฒนารูปแบบการนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนิสิตครู 2. ศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย นิสิตครู จำนวน 27 คน อาจารย์นิเทศก์ จำนวน 13 คน ครูพี่เลี้ยงจากสถานศึกษาเครือข่ายการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 18 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ คู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศ คู่มือการใช้ระบบ EDSWU ONLINE แบบวัดสมรรถนะการนิเทศ แบบวัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ แบบประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู แบบวัดเจตคติต่อกระบวนการนิเทศ และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่แบบ Paired t-test และ One sample t-test และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้นมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาสมรรถนะการนิเทศ และสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ หลักการ ประกอบด้วย 1) การกำหนดเป้าหมายการนิเทศตามสภาพจริง และการฝึกฝนทักษะจำเป็นที่ ต้องการ พัฒนา 2) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ 3) การไตร่ตรองสะท้อนความคิดเกี่ยวกับผลการเรียนรู้ของผู้เรียน และ 4) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการนิเทศ กระบวนการนิเทศ ประกอบด้วย 2 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ 1. ขั้นเตรียมการนิเทศ และ 2. ขั้นการนิเทศซึ่งประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้ 2.1 ขั้นกำหนด

เป้าหมายการเรียนรู้ 2.2 ขั้นเสริมความรู้และทักษะก่อนการจัดการเรียนรู้ 2.3 ขั้นการสอนงานในชั้นเรียนจริง 2.4 ขั้นสืบสอบผลการจัด การเรียนรู้เพื่อการพัฒนา 2.5 ขั้นพัฒนาบทเรียน และ 2.6 ขั้นติดตามประเมินผล การประเมินผลประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะการนิเทศ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ และเจตคติต่อกระบวนการนิเทศ ผลการใช้รูปแบบการนิเทศ พบว่า อาจารย์นิเทศก์/ครูพี่เลี้ยงมีสมรรถนะการนิเทศหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจารย์นิเทศก์ และครูพี่เลี้ยงมีเจตคติต่อกระบวนการนิเทศสูงกว่าเกณฑ์ระดับคืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นิสิตครูมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และนิสิตครูมีเจตคติต่อกระบวนการนิเทศสูงกว่าเกณฑ์ ระดับคืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : รูปแบบการนิเทศ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ กระบวนการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน การเรียนรู้แบบผสมผสาน

ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) develop the teacher professional experience supervision model to enhance instructional competency for pre-service teacher. and 2) study the effect of the teacher professional experience supervision model. The sample were 27 pre-service teachers, 13 supervisors

¹ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการมัธยมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

and 18 mentors. Research instruments were the teacher professional experience supervision model manual, EDSWU ONLINE manual, supervision competency test, learning management competency test, teaching practicum evaluation form, attitude towards supervision process test, and interview form. Data analysis by percentage, mean, standard deviation, Paired-t test, One sample t-test and Content Analysis.

The research findings were the model has purpose to develop supervision competency, and learning management competency. The principles were; 1. identification authentic supervision goal and essential skill practice 2. Creation on learning community 3. Self- reflection on teaching and 4. Technology using in supervision. The supervision process consisted of two main steps were 1. Supervision preparation and 2. Six steps of supervision. The supervision steps were 1. Goal Setting 2. Pre-Training 3. Onsite coaching 4. Debriefing 5. Lesson developing and 6. Evaluating. The evaluation consisted of supervision competency evaluation, learning management competency evaluation and attitude towards supervision process evaluation. The results on using the model, found that the supervisors and mentors had improved their supervision competency which was significantly higher than before experiment at 0.01. the supervisors and mentors had attitude towards supervision process which was significantly higher than the good level criteria at 0.01. The pre-service teachers had improved their learning management competency which was significantly higher than before experiment at 0.01 and the pre-service teachers had attitude towards supervision

process which was significantly higher than the good level criteria at 0.01

Keywords : Supervision Model, Learning Management Competency, Coaching and Mentoring, Lesson Study, Blended Learning

บทนำ

กระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นกลไกสำคัญในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และสอดคล้องกับความต้องการของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป การให้ความสำคัญกับการกำหนดนโยบาย แผนงาน และองค์ประกอบของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยพัฒนาครูที่มีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคนของประเทศต่อไป ดังที่ UNESCO (2015 : 40-42) ได้กล่าวไว้ว่า การยกระดับการฝึกหัดครูของสถาบันครูศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครู ในการเตรียมครูที่มีคุณภาพ ซึ่งถ้าหากได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม จะสามารถยกระดับมาตรฐานคุณภาพวิชาชีพครูได้ ซึ่งจะส่งผลต่อการสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพให้แก่ประเทศต่อไป

การนิเทศถือเป็นหนึ่งในหัวใจสำคัญของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ที่จะช่วยให้บัณฑิตครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังที่ วัชรวิภา เล่าเรียนดี (2550: 8) ได้กล่าวไว้ว่าการนิเทศเป็นกระบวนการหนึ่งของการจัดการศึกษาที่มุ่งปรับปรุงกระบวนการสอน อย่างต่อเนื่องซึ่งส่งผลโดยตรงต่อผลการเรียนรู้ของผู้เรียน นอกจากนี้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตจะไม่สามารถประสบความสำเร็จได้เลยหากไม่ได้รับการนิเทศจากอาจารย์นิเทศก์จากทางมหาวิทยาลัย และครูพี่เลี้ยงในสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากอาจารย์นิเทศก์จะมีบทบาทสำคัญในการให้คำแนะนำแก่นิสิตในด้านยุทธวิธีการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่นิสิตตลอดระยะเวลาการฝึกประสบการณ์

วิชาชีพครู (ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2559: 15)

การศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการนิเทศที่ผ่านมาพบว่า การนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูยังคงประสบปัญหาในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น ระบบการบริหารงาน ประสบการณ์วิชาชีพครูที่ยังไม่เอื้ออำนวยต่อการบริหารจัดการงานนิเทศ การขาดความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย การกำหนดกิจกรรมการนิเทศที่เหมาะสมที่จะช่วยเสริมสร้างศักยภาพในการสอนของนิสิตครูได้อย่างสูงสุด อีกทั้งบุคลากรที่เกี่ยวข้องยังขาดการตระหนักในความสำคัญของงานฝึกสอนและการนิเทศ ขาดการติดตามให้ทันต่อสภาพการณ์ต่างๆ ของโรงเรียนทำให้การนิเทศห่างไกลจากสภาพและเนื้อหาสาระที่ควรเตรียมให้นิสิตได้เรียนรู้ (ประกอบ กรณีกิจ. 2552; บุษกร บันหุณ. 2552; วชิรา เครือคำอ้าย. 2556)

นอกจากนี้ จากข้อมูลสะท้อนกลับของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในปีการศึกษา 2558 ที่ผ่านมา พบว่า อาจารย์นิเทศก์ส่วนหนึ่งยังขาดความรู้ ความสามารถในการนิเทศ รวมทั้งไม่ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของอาจารย์นิเทศก์ ประกอบกับผลสะท้อนความคิดเห็นจากครูพี่เลี้ยงในสถานศึกษาที่สะท้อนว่า นิสิตครูยังไม่สามารถนำความรู้ที่ศึกษามาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า การนิเทศยังไม่สามารถเป็นเครื่องมือที่จะช่วยพัฒนาสมรรถนะในการจัด การเรียนรู้ให้แก่ นิสิตครูได้อย่างที่ควรจะเป็น (ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2558) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวรรณทิพา รอดแวงคำ และภาวิณี ศรีสุขวัฒนานันท์ (2545: 3) ที่พบว่า นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูยังประสบปัญหาด้านการสอน และมีความเห็นว่าครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ควรให้คำแนะนำเกี่ยวกับการสอน ช่วยส่งเสริมและดูแลการปฏิบัติงานที่นิสิตต้องปฏิบัติตามขึ้น

ผลการศึกษาข้างต้นแสดงให้เห็นว่าการพัฒนารูปแบบการนิเทศที่มีความเป็นระบบ ชัดเจนและสอดคล้องกับความต้องการของนิสิตครูนั้น เป็นกุญแจสำคัญที่จะช่วยพัฒนาศักยภาพในการนิเทศ และ

ศักยภาพในการสอนของนิสิตครู โดยแนวคิดที่น่าสนใจที่น่าจะนำมาใช้เป็นฐานในการพัฒนารูปแบบการนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คือ การนิเทศโดยใช้กระบวนการสอนงานและสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson study) และการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) ซึ่งเป็นแนวคิดในการจัดการศึกษาที่มีการนำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของครูในหลากหลายประเทศ (Tanner and Vains-Loy. 2009: 11,13; Murata. 2011: 13; Graham. 2006: 7)

กระบวนการสอนงานและสร้างระบบพี่เลี้ยง เป็นกระบวนการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้มุ่งเน้น การเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้สอนงานและผู้ได้รับการสอนงาน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาความสามารถและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน (Carol. 2012: 26) ส่วนการเป็นพี่เลี้ยงเป็นการดูแลให้คำปรึกษาและแนะนำครูที่เข้าสู่วิชาชีพครู ให้มีแนวทางในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน (วัชรรา เล่าเรียนดี. 2556: 274) การนำกระบวนการดังกล่าวมาปรับใช้ในกระบวนการนิเทศนิสิตครูซึ่งอยู่ในช่วงของการฝึกหัดการสอนจะช่วยให้ นิสิตได้รับการสอนงาน คำแนะนำ ความช่วยเหลือ ตลอดจนการเสริมสร้างกำลังใจในการสอน ทำให้มีแนวทางในการจัดการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นระบบมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ การนิเทศที่มีประสิทธิภาพ ผู้นิเทศจำเป็นต้องมีแนวคิดที่จะช่วยให้ผู้สอนสามารถดำเนินการสอนไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน เป็นแนวคิดในการพัฒนานิสิตครูที่ว่าด้วยการเรียนรู้ในชั้นเรียนแบบร่วมมือรวมพลังอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องในบริบทการทำงานจริงของครูให้มีความสำคัญกับการสังเกตพฤติกรรมที่แสดงถึงการคิดและการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยตรงและการอภิปรายสะท้อนความคิดร่วมกัน เพื่อพัฒนาบทเรียนอย่างต่อเนื่องจนได้บทเรียนที่มีคุณภาพ (Fernandez and Yoshida. 2004: 15; ชาริณี ตรีวรปัญญา. 2557: 1) การนำแนวคิดดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

จะช่วยให้มีสติมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาการสอนของตนเอง และได้เห็นแนวความคิดที่หลากหลายทั้งจากอาจารย์นิเทศก์และเพื่อนนิสิตที่อยู่ในบริบทการเรียนรู้เดียวกันซึ่งจะช่วยให้สามารถพัฒนาบทเรียนหรือการสอนของตนได้ดียิ่งขึ้น

ส่วนการเรียนรู้แบบผสมผสาน เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนที่ผสมผสานการสอนแบบเผชิญหน้าในชั้นเรียนกับการเรียนการสอนแบบออนไลน์ ที่ช่วยเติมเต็มช่องว่างของการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน ทำให้มีช่องทางการสื่อสารนอกชั้นเรียนเพิ่มมากขึ้น และทำให้รูปแบบปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน ผู้สอน เนื้อหา และบริบทการเรียนรู้มีความหลากหลายมากขึ้น (Allen, Seaman, and Garrett. 2007: 5-6) ถือเป็นการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นช่องทางในการส่งผ่านความรู้และติดต่อสื่อสารระหว่างผู้เรียนกับผู้สอนหรือระหว่างผู้เรียนด้วยกันการนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการนิเทศจะช่วยเพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสาร การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสะท้อนผลการฝึกประสบการณ์ระหว่างอาจารย์นิเทศก์และนิสิตครูได้ทันต่อความต้องการ

การนำแนวคิดทั้งสามมาปรับใช้ในกระบวนการนิเทศ จะช่วยให้นิสิตครูได้รับการพัฒนา สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ผ่านการร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรในบริบทการเรียนรู้เดียวกัน ทั้งในรูปแบบการนิเทศในชั้นเรียนและแบบออนไลน์ ตลอดจนได้รับข้อเสนอแนะและกำลังใจจากอาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยง จนทำให้ได้บทเรียนหรือแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพที่สามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่ผู้เรียนได้ตามเป้าหมายที่กำหนด (ศุภวรรณ ๕๖๖พินุล. 2560)

จากสภาพ ปัญหาและแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดดังกล่าวมาใช้เป็นฐานในการพัฒนารูปแบบการนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่จะช่วยเสริมสร้างสมรรถนะการนิเทศและสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนิสิตครู ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาผลการเรียนรู้ของผู้เรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. พัฒนารูปแบบการนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนิสิตครู

2. ศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนิสิตครู โดยมีวัตถุประสงค์ย่อยดังนี้

2.1 เปรียบเทียบสมรรถนะการนิเทศของอาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยงระหว่างก่อนและหลังการนิเทศด้วยรูปแบบการนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่พัฒนาขึ้น

2.4 เปรียบเทียบเจตคติของอาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยงที่มีต่อกระบวนการนิเทศหลังการใช้รูปแบบการนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่พัฒนาขึ้นกับเกณฑ์

2.3 เปรียบเทียบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนิสิตครูระหว่างก่อนและหลังได้รับการนิเทศด้วยรูปแบบการนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่พัฒนาขึ้น

2.2 เปรียบเทียบเจตคติของนิสิตครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศหลังการใช้รูปแบบ การนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่พัฒนาขึ้นกับเกณฑ์

สมมติฐานการวิจัย

1. อาจารย์นิเทศก์/ครูพี่เลี้ยงที่ใช้รูปแบบการนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่พัฒนาขึ้นมีสมรรถนะการนิเทศหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง

2. อาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยงมีเจตคติต่อกระบวนการนิเทศหลังการใช้รูปแบบ การนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่พัฒนาขึ้นอยู่ในระดับดี

3. นิสิตครูที่ได้รับการนิเทศโดยใช้รูปแบบการนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่พัฒนาขึ้นมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง

4. นิสิตครูมีเจตคติต่อกระบวนการนิเทศหลังได้รับการนิเทศโดยใช้รูปแบบการนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่พัฒนาขึ้นอยู่ในระดับดี

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 3 กลุ่ม ดังนี้

1. นิสิตครูหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต จำนวน 673 คน
2. อาจารย์นิเทศก์การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 70 คน
3. ครูพี่เลี้ยงจากสถานศึกษาที่เป็นเครือข่ายการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจำนวน 150 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 3 กลุ่ม ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากโปรแกรม G*Power version 3.1.9.2 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 27 คน
2. เลือกนิสิตครูจำนวน 27 คน โดยพิจารณาจากสังกัดของโรงเรียน สาขาวิชาเอกจำนวนนิสิตครูสาขาวิชาเอกเดียวกันในแต่ละโรงเรียน และความสมัครใจ
3. เลือกอาจารย์นิเทศก์การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ทำการนิเทศนิสิตครูที่ได้จากขั้นตอนที่ 2 โดยมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่ครูสุภากำหนด จำนวน 13 คน
4. เลือกครูพี่เลี้ยงที่ทำการนิเทศนิสิตครูที่ได้จากขั้นตอนที่ 2 โดยครูพี่เลี้ยงมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่ครูสุภากำหนด จำนวน 18 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การใช้รูปแบบการนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ผลการใช้รูปแบบการนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ประกอบด้วย
 - 2.1) สมรรถนะการนิเทศของอาจารย์นิเทศก์/ครูพี่เลี้ยง ประกอบด้วยความรู้เกี่ยวกับ การนิเทศและความสามารถในการนิเทศ

2.2) เจตคติต่อกระบวนการนิเทศของอาจารย์นิเทศก์/ครูพี่เลี้ยง

2.3) สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนิสิตครู ประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ และความสามารถในการจัดการเรียนรู้

2.4) เจตคติต่อกระบวนการนิเทศของนิสิตครู

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ มีดังต่อไปนี้

1. แบบวัดสมรรถนะการนิเทศ ตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญและการทดลองใช้กับอาจารย์นิเทศก์/ครูพี่เลี้ยง จำนวน 15 คน ประกอบด้วยเครื่องมือ 2 ส่วน ได้แก่ แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับกรนิเทศ ซึ่งเป็นแบบทดสอบแบบเลือกตอบ (Multiple Choices) 4 ตัวเลือก จำนวน 15 ข้อ มีค่าความยากง่ายอยู่ระหว่าง .46-.73 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .25 - .75 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .73 และแบบประเมินตนเองด้านความสามารถในการนิเทศซึ่งมีลักษณะเป็นแบบวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวนทั้งหมด 20 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .28 - .83 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .88

2. แบบวัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญและการทดลองใช้กับนิสิตครู จำนวน 7 คน ประกอบด้วยเครื่องมือ 2 ส่วน ได้แก่ แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นแบบทดสอบแบบเลือกตอบ (Multiple Choices) 4 ตัวเลือก จำนวน 15 ข้อ มีค่าความยากง่ายอยู่ระหว่าง .53 - .80 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .32 - .69 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .78 และแบบประเมินตนเองด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้ มีลักษณะเป็นแบบวัดที่มีมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวนทั้งหมด 24 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .30 - .75 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89

3. แบบประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เป็นแบบประเมินที่คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒกำหนดให้อาจารย์นิเทศก์ และครูพี่เลี้ยงใช้ในการประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของนิสิตครูทุกสาขาวิชา ลักษณะเป็นแบบประเมินที่มีการให้คะแนนตามประเด็นการประเมิน จำนวน 24 ข้อ อาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยงจะทำการประเมินโดยการสังเกตการจัดการเรียนรู้ของนิสิตครูในชั้นเรียนอย่างน้อย 3 ครั้ง ต่อภาคการศึกษา เพื่อพัฒนาการในการจัดการเรียนรู้ของนิสิตครู

4. แบบวัดเจตคติของอาจารย์นิเทศก์/ครูพี่เลี้ยงที่มีต่อกระบวนการนิเทศ มีลักษณะเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) จำนวน 15 ข้อ ตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญ และการทดลองใช้กับอาจารย์นิเทศก์/ครูพี่เลี้ยง จำนวน 15 คน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .31 – .82 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (α -Cronbach) เท่ากับ .87

5. แบบวัดเจตคติของนิสิตครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศ มีลักษณะเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) จำนวน 15 ข้อ ตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญและการทดลองใช้กับนิสิตครู จำนวน 7 คน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .34 – .83 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (α -Cronbach) เท่ากับ .83

6. แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยงและนิสิตครูที่มีต่อรูปแบบการนิเทศมีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง ทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และการใช้ภาษาโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 จากนั้น ทำการปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามกระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ซึ่งประกอบด้วย 4 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน เอกสารแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย (R_1) ซึ่งเป็นการศึกษาเอกสารและงานวิจัยของนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศ เกี่ยวกับแนวคิดการนิเทศการพัฒนาารูปแบบและแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบการนิเทศ

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการนิเทศ (D_1) ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.1 การนำข้อมูลที่ได้จากระยะที่ 1 มาใช้ในการร่างรูปแบบการนิเทศ

2.2 การตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศ ด้านหลักสูตรและการสอน ด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูทั้งในสถาบันอุดมศึกษา และสถานศึกษาจำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.80– 1.00 จากนั้น ทำการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและจัดทำเอกสารคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศ

2.3 การศึกษานำร่อง (Pilot Study) โดยนำรูปแบบการนิเทศไปทดลองใช้กับนิสิตครู จำนวน 7 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2558 เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบ กระบวนการนิเทศ การใช้งานระบบเครือข่ายออนไลน์ และความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริง

2.4 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยผู้วิจัย ทำการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือการวิจัย สร้างเครื่องมือตามหลักการที่ศึกษา แล้วตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญและการทดลองใช้

ระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการนิเทศ (R_2) เป็นการนำรูปแบบการนิเทศไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยใช้แบบแผนการทดลองแบบกลุ่มทดลองกลุ่มเดียว วัดผลก่อนและหลังการทดลอง (One-group pretest –posttest design) เก็บรวบรวมข้อมูลในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2558 เป็นเวลา 1 ภาคเรียน โดยผู้วิจัยจัดประชุมชี้แจงการใช้รูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้นให้แก่อาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยงที่

เป็นกลุ่มตัวอย่าง ทำการทดสอบอาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยง และนิสิตครูก่อนการทดลอง จากนั้น จึงนำรูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง หลังจบการทดลอง ผู้วิจัยทำการทดสอบอีกครั้งด้วยแบบทดสอบชุดเดียวกัน พร้อมทั้งให้ทำแบบวัดเจตคติต่อกระบวนการนิเทศ

ระยะที่ 4 การประเมินผลและปรับปรุงรูปแบบการนิเทศ (D₂) เป็นการประเมินผลการใช้รูปแบบการนิเทศ โดยประเมินจากคะแนนสมรรถนะการนิเทศของอาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยง คะแนนสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนิสิตครู และคะแนนเจตคติต่อกระบวนการนิเทศของอาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยงและนิสิตครู

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติดังต่อไปนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

2.1 การประเมินสมรรถนะการนิเทศของอาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนิสิตครู โดยใช้การทดสอบค่าทีแบบ Paired t-test

2.2 การประเมินเจตคติต่อกระบวนการนิเทศของอาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยงและนิสิตครูหลังการใช้รูปแบบการนิเทศเปรียบเทียบกับเกณฑ์ โดยใช้การทดสอบค่าทีแบบ One sample t-test

2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบบันทึกการนิเทศ และแบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยง และนิสิตครู ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1 ผลการพัฒนารูปแบบการนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

รูปแบบการนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่พัฒนาขึ้นมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาสมรรถนะการนิเทศของอาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยง และพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้ของนิสิตครู โดยมีรายละเอียด ดังนี้

หลักการของรูปแบบการนิเทศ

1. การกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาที่เกิดจากความต้องการจำเป็นในสภาพจริงและการส่งเสริมความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่ต้องการพัฒนาจะทำให้ผู้สอนงาน และพี่เลี้ยง สามารถให้ข้อเสนอแนะได้ตรงตามจุดเน้น และทำให้นิสิตครูพัฒนาตนเองได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนด

2. การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการอภิปรายสะท้อนความคิดของบุคคลที่อยู่ในบริบทการเรียนรู้เดียวกัน จะช่วยให้ได้รับแนวคิดในการพัฒนาที่หลากหลาย อย่างเป็นกัลยาณมิตร จนได้บทเรียนที่มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ในการพัฒนานักเรียนในบริบทจริงได้

3. การไตร่ตรองสะท้อนความคิดเกี่ยวกับพฤติกรรม การเรียนรู้ของนักเรียนในชั้นเรียนจะทำให้ผู้รับการนิเทศเกิดความเข้าใจผลการปฏิบัติการสอนของตน เกิดความต้องการในการพัฒนา การสอนด้วยตนเอง และเปิดใจยอมรับข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาตนเองได้ดียิ่งขึ้น

4. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ประกอบการนิเทศจะช่วยให้ผู้สอนงาน พี่เลี้ยงและนิสิตครูสามารถวิเคราะห์การสอนได้อย่างชัดเจน ช่วยเพิ่มช่องทางและเวลาในการติดต่อสื่อสารและให้คำปรึกษา และสามารถสะท้อนผลการฝึกประสบการณ์ระหว่างอาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยง และนิสิตครูได้ทันต่อความต้องการ

ขั้นตอนการนิเทศ กระบวนการนิเทศ ประกอบด้วย 2 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ 1. ขั้นเตรียมการนิเทศ และ 2. ขั้นการนิเทศ ซึ่งประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้ 2.1 ขั้นกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ (Goal Setting) 2.2 ขั้นเสริมความรู้และทักษะก่อนการจัดการเรียนรู้ (Pre-Training) 2.3 ขั้นการสอนงานในชั้นเรียนจริง (Onsite Coaching) 2.4 ขั้นสืบสอบผลการจัดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนา (Debriefing) 2.5 ขั้นพัฒนาบทเรียน (Lesson Developing) และ 2.6 ขั้นติดตามประเมินผล (Evaluating) ตามแผนภาพที่ 1

การประเมินผล ประกอบด้วย การประเมินผลข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ การประเมินสมรรถนะการนิเทศ

สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ และเจตคติที่มีต่อกระบวนการ
นิเทศและการประเมินข้อมูลเชิงคุณภาพ จากการวิเคราะห์
แบบบันทึกการนิเทศของอาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยงและ
การสัมภาษณ์ความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยง
และนิสิตครูที่มีต่อรูปแบบ การนิเทศการฝึกประสบการณ์
วิชาชีพครูที่พัฒนาขึ้น

วัตถุประสงค์

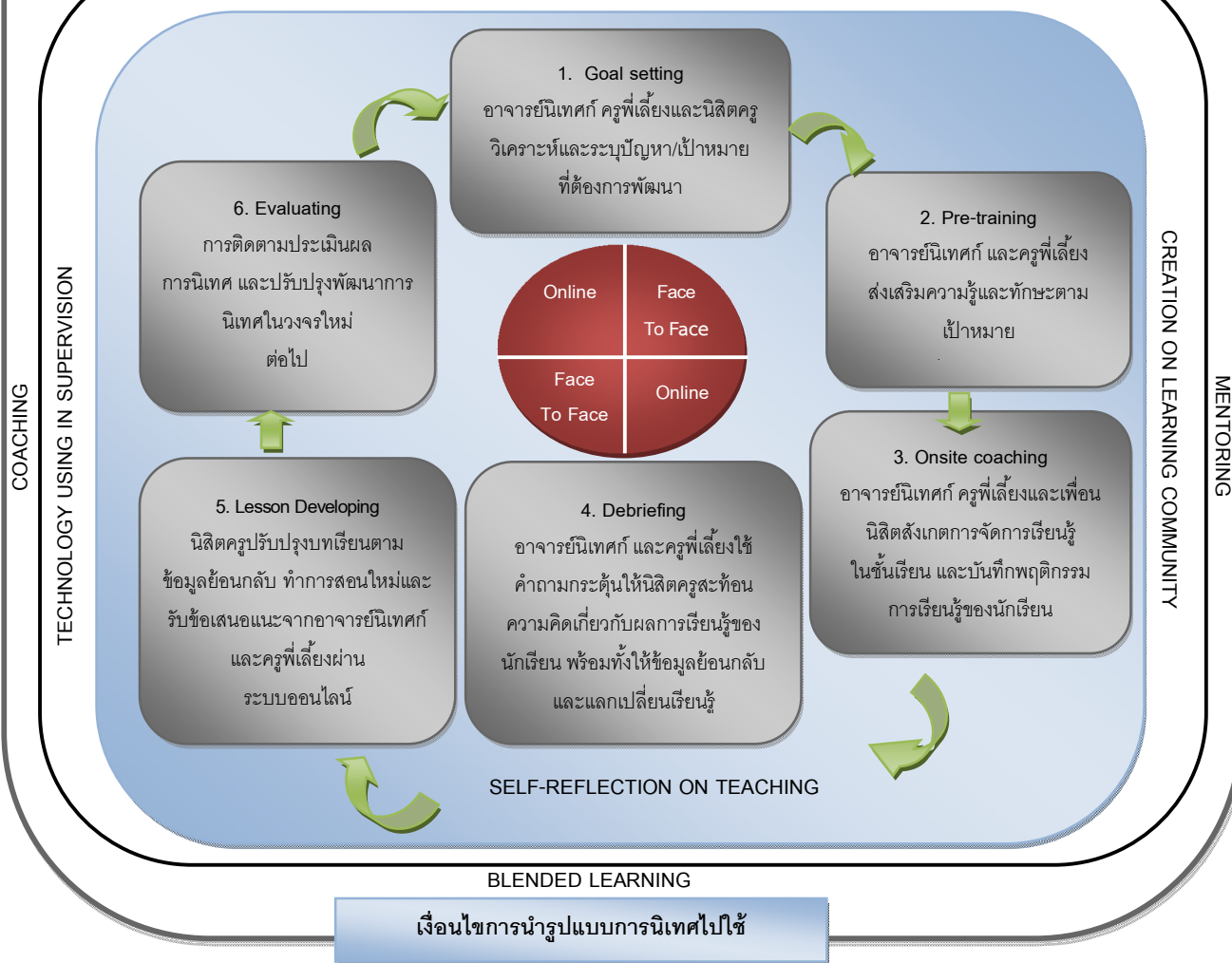
1. พัฒนาสมรรถนะการนิเทศของอาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยง
2. พัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้ของนิสิตครู

หลักการ

- 1) การกำหนดเป้าหมายการนิเทศตามสภาพจริง และการฝึกฝนทักษะจำเป็นที่สอดคล้องกับเป้าหมาย
- 2) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่เกิดจากความสมัครใจของกลุ่มคนที่มีเป้าหมายในการพัฒนาการสอนร่วมกัน
- 3) การส่งเสริมให้ผู้สอนได้ตรงสะท้อนความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการเรียนรู้ของผู้เรียนในชั้นเรียนของตน
- 4) การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการนิเทศ

LESSON STUDY

AUTHENTIC SUPERVISION GOAL AND ESSENTIAL SKILL PRACTICE



ความยืดหยุ่น

การอบรมให้ความรู้

การจัดเตรียมคู่มือ/แหล่งการเรียนรู้

ความสมัครใจ

2. การศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้นพบว่า

2.1 อาจารย์นิเทศก์/ครูพี่เลี้ยงที่ใช้รูปแบบการนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่พัฒนาขึ้น มีสมรรถนะการนิเทศหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 อาจารย์นิเทศก์ และครูพี่เลี้ยงมีเจตคติต่อกระบวนการนิเทศหลังใช้รูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้นสูงกว่าเกณฑ์ระดับดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 นิสิตครูที่ได้รับการนิเทศโดยใช้รูปแบบการนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่พัฒนาขึ้นมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.4 นิสิตครูมีเจตคติต่อกระบวนการนิเทศหลังใช้รูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้นสูงกว่าเกณฑ์ ระดับดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การอภิปรายผล

ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนด โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศของอาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยงที่ใช้รูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้นตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 2) การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนิสิตครูที่ได้รับการนิเทศตามรูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้น ตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 และ 3) เจตคติของอาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยง และนิสิตครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศ ตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 และ 4 ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. อาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยงที่ใช้รูปแบบการนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่พัฒนาขึ้นมีสมรรถนะการนิเทศสูงขึ้นกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เจษฎา กิตติสุนทรและคณะ (2556) ที่พบว่าผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ที่ใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยงมีความสามารถในการสอนงานและให้คำแนะนำอยู่ใน

ระดับดีเยี่ยมและดีตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเหตุผลหลายประการดังนี้

1.1 รูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้นมีกระบวนการที่ส่งเสริมให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนิเทศได้ดำเนินงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การกำหนดเป้าหมายการวางแผนการนิเทศที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับการนิเทศ และการอภิปรายเพื่อหาแนวทางในการพัฒนานิสิตครูตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับที่ Fernandez and Yoshida (2014: 15) ได้กล่าวถึง การพัฒนาบทเรียนร่วมกันว่าเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ตั้งแต่ การวางแผน การอภิปรายถึงสภาพปัญหาที่พบในชั้นเรียน การร่วมกันพิจารณาเลือกบทเรียน การออกแบบกลวิธีการสอน การประเมินผล และการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อช่วยให้ผู้สอนบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับที่อัจฉราพรรณ จรัสวัฒน์ (2559: 6) ได้กล่าวถึงบันได 4 ขั้น ของการสอนงานที่ประสบความสำเร็จว่าประกอบด้วย การวิเคราะห์จุดเน้นที่ผู้เรียนทำได้ การติดต่อ สื่อสาร สร้างความสัมพันธ์ การอธิบาย สาธิต ยกตัวอย่าง การสังเกตขณะการสอนงาน การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการอภิปรายร่วมกันระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน

1.2 การสอนงานก่อนการสอน ช่วยกระตุ้นให้ผู้นิเทศต้องแสวงหาความรู้ และแหล่งการเรียนรู้ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายที่นิสิตต้องการพัฒนาอยู่เสมอ รวมทั้งแสวงหาความรู้ กลวิธี หรือเทคนิคต่างๆ ที่จะนำมาแนะนำให้นิสิตสามารถแก้ปัญหาและพัฒนาตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนอกจากจะช่วยแก้ปัญหาและพัฒนาความรู้และทักษะของนิสิตแล้ว ผู้นิเทศเองก็จะได้พัฒนาความรู้และทักษะของตนเองไปพร้อมกัน ดังที่ วรรณวรางค์ ทัพเสนีย์ (2553: 49) และ Schofield (2013: 1) ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการสอนงานและระบบพี่เลี้ยงจะช่วยให้พี่เลี้ยงได้รับรู้มุมมองใหม่ๆ พัฒนาภาวะผู้นำทักษะการสื่อสาร ทักษะการให้ข้อมูลย้อนกลับตลอดจนทักษะการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับ

บุคคลอื่นซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของสมรรถนะการนิเทศอีกด้วย

1.3 รูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้นช่วยเพิ่มช่องทางการนิเทศและอำนวยความสะดวกในการนิเทศโดยเปิดโอกาสให้ผู้นิเทศสามารถนิเทศได้ทั้งแบบเผชิญหน้าในชั้นเรียนและนิเทศออนไลน์ ตามแนวคิดการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน ทำให้ผู้นิเทศสามารถนิเทศได้อย่างสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น มีช่องทางในการให้คำปรึกษาที่หลากหลาย ทำให้นิสิตได้รับข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้พัฒนาตนเองในบทเรียนได้ต่อไป สอดคล้องกับที่ ปราวีณยา สุวรรณรัฐโชติ (2557:47) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนที่ผสมผสานการสอนแบบเผชิญหน้าในชั้นเรียนกับการเรียน การสอนแบบออนไลน์ ที่ช่วยเติมเต็มช่องว่างของการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน ทำให้รูปแบบปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน ผู้สอน เนื้อหา และบริบทการเรียนรู้มีความหลากหลาย อีกทั้งยังช่วยให้ผู้สอนสามารถจัดการดูแลและติดตามการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ Butler Whiteman and Crow (2013: 233) ที่พบว่าการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการกระบวนการดูแลให้คำปรึกษาจะช่วยเพิ่มศักยภาพในการดูแลให้คำแนะนำ สามารถเติมเต็มความต้องการในการทำหน้าที่ดูแลให้คำปรึกษาได้ดียิ่งขึ้น

2. นิสิตครูที่ได้รับการนิเทศโดยใช้รูปแบบการนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่พัฒนาขึ้นมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริประภาพร พุทธิกุล (2557: 245-246) ที่พบว่ากระบวนการนิเทศตามแนวการพัฒนาบทเรียนร่วมกันช่วยพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูได้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากเหตุผลหลายประการดังต่อไปนี้

2.1 นิสิตได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาด้วยตนเอง ทำให้สามารถปรับปรุงและพัฒนาตนเองได้อย่างตรงจุด ทั้งนี้เนื่องจากในขั้นตอนการกำหนดเป้าหมาย เป็นการส่งเสริมให้นิสิตครูวิเคราะห์จุดที่ตนเองต้องการพัฒนา จากสภาพปัญหาด้านการเรียนรู้ในการเรียนการสอนจริงในชั้นเรียน เพื่อกำหนดเป้าหมายการ

นิเทศ ซึ่งจะส่งผลให้อาจารย์นิเทศ และ ครูพี่เลี้ยงสามารถให้ข้อเสนอแนะได้ตามเป้าหมายที่นิสิตครูต้องการ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Bird (2012: 3) ที่พบว่าการกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาที่ชัดเจนจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของระบบพี่เลี้ยงมากยิ่งขึ้น และเป็นการสนับสนุนและเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษาครูเพื่อการพัฒนาไปสู่วิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ

2.2 นิสิตได้รับการเสริมความรู้และทักษะที่จำเป็นก่อนการสอน เนื่องจากนิสิตได้กำหนดเป้าหมายที่ตนเองต้องการพัฒนาที่ชัดเจน ทำให้อาจารย์นิเทศและครูพี่เลี้ยงสามารถเตรียมความรู้และทักษะที่ผู้เรียนจำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนา ก่อนจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนจริง ทำให้นิสิตครูเกิดความมั่นใจและสามารถนำความรู้และทักษะดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังที่เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ (2558: online) ได้กล่าวถึงขั้นก่อนการสอนงานว่าเป็นการตกลงระหว่างผู้สอนงาน และผู้ถูกสอนงานเกี่ยวกับจุดเน้นที่ต้องการการสอนงานร่วมกัน เพื่อที่จะเตรียมเสริมความรู้และทักษะที่จำเป็น ให้กับผู้รับการนิเทศ และเพื่อให้การสอนงานเน้นที่การเชื่อมโยงความรู้ไปสู่การปฏิบัติในชั้นเรียนจริง สอดคล้องกับที่ฐิติชัย รักบำรุง (2555: 33-35) ได้กล่าวไว้ว่าการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานให้ประสิทธิผลสำเร็จมีพื้นฐานจากการระบุดความต้องการที่แท้จริงของการเรียนรู้ คือ การพิจารณาสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนเพื่อจัดหาวิธีการที่เหมาะสม

2.3 นิสิตได้สะท้อนความคิดเกี่ยวกับการสอนของตนเอง จากคำถามที่ผู้นิเทศกระตุ้นให้นิสิตต้องคิดไตร่ตรองเกี่ยวกับผลการสอนของตนเองที่ถ่วงโดยคำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนของตนเป็นสำคัญทำให้นิสิตได้ไตร่ตรองพฤติกรรมการสอนของตนเองที่ส่งผลถึงนักเรียนในชั้นเรียน ซึ่งทำให้มองเห็นจุดดี และจุดที่ตนจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น อีกทั้งการที่นิสิตได้สะท้อนผลการสอนด้วยตนเองก่อนยังทำให้นิสิตยอมรับข้อเสนอแนะจากผู้นิเทศได้ง่ายขึ้นทำให้กระบวนการปรับเปลี่ยนและพัฒนาดำเนินไปได้ดีขึ้น

สอดคล้องกับที่เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ (2558: online) ได้กล่าวไว้ว่าการทบทวนและสะท้อนผลการดำเนินงานเป็นเครื่องมือสำคัญในการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้บุคคลได้สะท้อนความสามารถของตน เพื่อหาจุดที่ต้องการความช่วยเหลือ เป็นการช่วยเหลือรายบุคคลในการนำความรู้ไปใช้ในการทำงานและพัฒนาความสามารถของตน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Jalal (2014) ที่พบว่ากลยุทธ์การพัฒนาบทเรียนร่วมกันช่วยพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครูทักษะการจัดการเรียนรู้ และทักษะการไตร่ตรองสะท้อนคิดให้แก่ นักศึกษาครู

3. อาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยงและนิสิตครูที่ได้รับการนิเทศด้วยรูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้น มีเจตคติต่อกระบวนการนิเทศอยู่ในระดับดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ Larssen (2015: 92) ที่พบว่าการพัฒนาบทเรียนร่วมกันมีอิทธิพลต่อเจตคติของทั้งผู้นิเทศและนักศึกษาครูในการส่งเสริมคุณภาพของการสอนและการเรียนรู้ และสอดคล้องกับที่ กนิษฐา เชาววิวัฒน์กุล (2553: 236-238) ที่พบว่าอาจารย์นิเทศก์มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศโดยใช้กระบวนการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงอยู่ในระดับที่มากที่สุด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากเหตุผลดังต่อไปนี้

3.1 การทำงานร่วมกันอย่างกัลยาณมิตร นิสิตได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับอาจารย์นิเทศก์ครูพี่เลี้ยง และเพื่อนนิสิตที่อยู่ในบริบทการเรียนรู้เดียวกันอย่างเป็นมิตรทำให้ได้รับแนวคิดในการพัฒนาตนเองที่หลากหลาย ดังที่ พรพิมล ประสงค์พร (2559: 14) ได้กล่าวไว้ว่า การนิเทศผู้นิเทศควรใช้หลักกัลยาณมิตรนิเทศ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต้อง “ให้ใจและร่วมใจ” และควรเริ่มจากศรัทธาและทำให้การนิเทศเป็นกระบวนการทางบวกเกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน สนับสนุนเกื้อกูลกัน มีความเอาใจใส่ ความเชื่อมั่นทางเสริมแรงกัน เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่เป็นมิตร ซึ่งสอดคล้องกับที่ Thomas and Smith (2009: 14) ได้กล่าวถึงลักษณะการสอนงานว่าเป็นการช่วยให้บุคคลได้ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ เป็นกระบวนการการให้คำปรึกษา การสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยง การให้คำแนะนำ โดยมุ่งเน้นการ

ฟังพาอาศัย ความเป็นอิสระ การสร้างความผูกพัน การเสนอทางเลือก ที่ไม่ใช้การสั่งการ

3.2 การอำนวยความสะดวกในกระบวนการนิเทศ การนิเทศตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้นได้สร้างช่องทางในการสื่อสารผ่านระบบออนไลน์ให้แก่อาจารย์นิเทศก์และนิสิตอย่างเป็นระบบ ทำให้การนิเทศเป็นไปอย่างสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น โดยนิสิตจะได้รับข้อมูลย้อนกลับในหลากหลายช่องทาง และหลากหลายช่วงเวลา ทั้งการให้ข้อมูลย้อนกลับแบบเผชิญหน้าในชั้นเรียน และผ่านช่องทางระบบออนไลน์ ซึ่งจะช่วยเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ที่ตรงกับจิตของผู้รับการนิเทศ ทำให้มีความรู้สึกทางบวกต่อสิ่งที่เรียนรู้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Cheng and Chau (2016: 257) ที่บ่งชี้ว่ารูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียน และกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับความพึงพอใจในรายวิชาที่เรียนด้วยการเรียนรู้แบบผสมผสานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับที่ วิจิตรชัย รักบำรุง (2555: 33-35) กล่าวว่า การสนับสนุนให้เกิดการช่วยเหลือแก่ผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยมีผู้ให้คำปรึกษาและสนับสนุนช่วยเหลือด้านการเรียนทั้งทางการพูดคุยผ่านปฏิสัมพันธ์โดยบุคคลจริง และการให้คำปรึกษา ให้ความช่วยเหลือผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ทำให้ผู้เรียนรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนจากบุคคลที่น่าเชื่อถือและเข้าถึงได้ง่าย

3.3 กระบวนการของรูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้นมีความยืดหยุ่นไปตามบริบทการสอนจริง ทั้งในด้านรูปแบบกลุ่มการศึกษาบทเรียน ที่ยืดหยุ่นไปตามรายวิชาที่สอน สาขาวิชาเอกของนิสิตและการบริหารจัดการของโรงเรียน บางโรงเรียนมีหัวหน้ากลุ่มสาระครูในกลุ่มสาระเข้ามามีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ทำให้ได้รูปแบบกลุ่มการศึกษาบทเรียนที่กว้างกว่า ดังนั้นกระบวนการนิเทศโดยใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นในแต่ละสถานศึกษา จึงมีการปรับให้สอดคล้องกับสภาพบริบทการสอนจริง เพื่อให้ทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเกิดความสะดวกใจในการดำเนินการไม่รู้สึกรู้สิดัด คับข้องใจ หรือรู้สึกว่าเป็นการเพิ่มภาระงาน

ให้แก่ตนเอง ดังที่ ชาริณี ตีรวิญญู (2557: 11) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบทเรียนร่วมกันเป็นกิจกรรมทางวัฒนธรรมซึ่งมีความแตกต่างกันไปตามแต่ละบริบท ดังนั้น รูปแบบกลุ่มศึกษาผ่านบทเรียน จึงมีหลากหลายรูปแบบ แตกต่างกันไป ตามเป้าหมายของกลุ่ม ลักษณะของสมาชิก และบริบทในการดำเนินงาน เพื่อเอื้อต่อการทำงานในลักษณะต่างๆ ของครู

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัยที่พบว่ารูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้น สามารถช่วยพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้และสมรรถนะการนิเทศได้ จึงมีข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารควรนำรูปแบบการนิเทศไปใช้ในการพัฒนาครูใหม่เพื่อให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยควรให้ความสำคัญและสนับสนุนการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้และผู้รับการนิเทศ การจัดสรรเวลาสำหรับการสอนงานอย่างเป็นระบบ โดยผนวกให้เป็นส่วนหนึ่งของงานประจำ เพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้งาน รวมถึงจัดเตรียมแหล่งเรียนรู้ และเทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ ที่จะช่วยให้ผู้สอนงาน ครูพี่เลี้ยง และครูผู้สอนสามารถใช้เป็นสื่อในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

2. การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาในแต่ละวงจร ควรมุ่งเน้นประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน และสามารถปรับแก้ไขได้ในสถานการณ์จริง ควรเน้นการแก้ปัญหาและพัฒนาบทเรียนเชิง “คุณภาพ” มากกว่า “ปริมาณ”

3. การสร้างกลุ่มพัฒนาบทเรียนในองค์กร ควรเกิดจากความสมัครใจของครูที่มีเป้าหมายในการพัฒนาการสอนร่วมกัน อยู่ในบริบทการเรียนรู้เดียวกัน เพราะจะมีความเข้าใจบริบทของสถานศึกษาและนักเรียน ทำให้สามารถให้ข้อเสนอแนะที่มีความเป็นไปได้ในชีวิตจริง

4. ผู้นิเทศควรใช้เทคนิคกลวิธีที่หลากหลายในการกระตุ้นให้ผู้รับการนิเทศเกิดการใคร่ครวญ เกี่ยวกับการสอนของตน เช่น เทคนิคการสร้างความต้องการเรียนรู้ เทคนิคการใช้คำถามระดับสูง การใช้คำถามแบบโสเครติส เป็นต้น เพื่อให้การพัฒนาเกิดขึ้นจากความต้องการของผู้รับการนิเทศเอง รวมทั้งต้องสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร เพื่อให้ผู้รับการนิเทศกล้าที่จะสะท้อนความคิดของตนออกมา

5. ผู้บริหารและผู้นิเทศควรให้ความสำคัญกับการสร้างเจตคติที่ดีเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการนิเทศ และการฝึกอบรมให้ความรู้เชิงปฏิบัติการแก่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ หรืออาจนำเครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศที่ผู้นิเทศใช้ในชีวิตประจำวัน เช่น facebook, line, Google Classroom เป็นต้น มาประยุกต์ใช้ในการนิเทศ เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีในการนิเทศได้อย่างเต็มตามศักยภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาผลของการนำรูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่ในสถานศึกษา รวมทั้งพัฒนาศักยภาพการนิเทศของผู้สอนงานและพี่เลี้ยง ในองค์กรและหน่วยงานต่างๆ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กร

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการนำกระบวนการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงและการพัฒนาบทเรียนร่วมกันมาใช้ในการพัฒนาครูในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมให้การนิเทศโดยใช้กระบวนการดังกล่าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

3. ควรพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาใหม่ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีเกี่ยวกับการเรียนรู้เสมือนจริง เช่น Virtual Classroom , Learning Space เป็นต้น เพื่อให้ได้นวัตกรรมการนิเทศแบบใหม่ที่ตอบสนองความต้องการของครูในศตวรรษที่ 21 มากขึ้น

บรรณานุกรม

- กนิษฐา เชาว์วัฒนกุล. (2553). การพัฒนารูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการสอน และการ
ทำวิจัยในชั้นเรียนของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูสาขาการสอนคณิตศาสตร์. วารสารศิลปการ
ศึกษาศาสตร์วิจัย, 3 (1 กรกฎาคม – ธันวาคม), 150-165.
- เจษฎา กิตติสุนทรและคณะ. (2556). การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาพิเศษ และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring.
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ชาโรณี ตีรวิญญู. (2557). การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson study) ทางเลือกใหม่เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน.
เอกสารประกอบการบรรยาย/การอบรมเชิงปฏิบัติการ EDUCA 2014. สืบค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2558, จาก
<http://educa2014.com/wp-content/uploads/2014/11/d16-1.pdf>.
- เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ. (2558). การชี้แนะ (coaching): ยุทธวิธีสำคัญในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู.
ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพศึกษาภาคเหนือ. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2558, จาก
<http://www1.nsdv.go.th/innovation/coaching.htm>.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุษกร บัณฑิต. (2552). ความแตกต่างในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาครูไทย-จีน.
วารสารครุศาสตร์สาร, 3 (3), 193-194.
- ประกอบ กรณีกิจ. (2552). แฟ้มสะสมงานอิเล็กทรอนิกส์สำหรับนิสิตนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู.
วารสารครุศาสตร์, 38 (1), 65-81.
- ปรารภินยา สุวรรณรัฐโชติ. (2557). ระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อสนับสนุนการ coaching และ mentoring.
เอกสารประกอบการพัฒนาครูในโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยงและการเป็นพี่เลี้ยง
Coaching and Mentoring. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฐิติชัย รักบำรุง. (2555). Blended Learning การเรียนรู้แบบผสมผสาน. วารสารครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 9 (16 มกราคม - มิถุนายน), 31-40.
- พรพิมล ประสงค์พร. (2559). การนิเทศการศึกษายุคใหม่. EDU PLAYGROUND. วารสารคณะศึกษาศาสตร์
สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์, 2 (มีนาคม-พฤษภาคม), 14-15.
- วชิรา เครือคำอ้าย. (2556). การพัฒนารูปแบบการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อพัฒนาสมรรถภาพ
การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดของนักเรียนประถมศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร, 3(1), 139-158.
- วรรณทิพา รอดแรงคำ และภาวิณี ศรีสุขวัฒนานนท์. (2545). ปัญหาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของ
นิสิตสาขาการสอนวิทยาศาสตร์ ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์ ปีการศึกษา 2544. วารสารเกษตรศาสตร์ (สังคม), 23(2), 104-117.
- วรรณวรงค์ ทัพเสนีย์. (2553). การสอนงาน (Coaching) กับระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) ความเหมือนที่
แตกต่าง. เปิดโลกความรู้ พัฒนาทุนมนุษย์: กระแสนวัตกรรม. สำนักงานก.พ. 45-49 (กันยายน). (ออนไลน์).
สืบค้นเมื่อ 16 พฤษภาคม 2558, จาก <http://www.gotoknow.org/posts/416234>.

- วัชรวิภา เล่าเรียนดี. (2550). **การนิเทศการสอน สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ**. นครปฐม: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วัชรวิภา เล่าเรียนดี. (2556). **ศาสตร์การนิเทศการสอนและการโค้ช การพัฒนาวิชาชีพ: ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 12. นครปฐม. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริประภา พงศ์ทิฏก. (2557). **การวิจัยและพัฒนากระบวนการนิเทศตามแนวการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย**. วารสารการศึกษาและการพัฒนาสังคม, 10(1), 245-260.
- ศุภวรรณ สัจจพิบูล. (2560). **แนวคิดการนิเทศเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21**. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทย สาขาสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และศิลปะ 37,1 (มกราคม-เมษายน).
- ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2558). **เอกสารประกอบการสัมมนาคณะศึกษาศาสตร์ ประจำปี 2558**. 11-13 กรกฎาคม 2558. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2559). **คู่มือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ศษ 591 – 592 ประจำปีการศึกษา 2559**. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- UNESCO. (2015). **รายงานการติดตามผลทั่วโลก เรื่องการศึกษาเพื่อปวงชน (EFA) 2015**. the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.
- อัจฉราพรณ จรัสวัฒน์. (2559). **กลยุทธ์การสอนงาน (Coaching Strategy)**. ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. สืบค้นเมื่อ 5 มีนาคม 2558, จาก http://www.ajthaicriminologist.com/document/KM/01_km.pdf.
- Allen, I. E., Seaman, J., & Garrett, R. (2007). **Blending In: The Extent and Promise of Blended Education in the United States**. The Sloan Consortium: the United States of America.
- Bird, L. K. (2012). **Student Teacher Perceptions of the Impact of Mentoring on Student Teaching**. All Theses, Dissertations, and Other Capstone Projects. (Online) Available: <http://cornerstone.lib.mnsu.edu/etds/82>. Accessed [15/5/2015].
- Butler, A. J., Whiteman, R. S., Crow, G. M. (2013). **Technology's role in fostering transformational educator mentoring**. International Journal of Mentoring and Coaching in Education, 2(3), 233 – 248.
- Carol, A. M. (2012). **The SAGE handbook of mentoring and coaching in education**. London; Thousand Oaks, Calif: SAGE.
- Cheng, G. and Chau, J. (2016). **Exploring the relationships between learning styles, online participation, learning achievement and course satisfaction: An empirical study of a blended learning course**. British Journal of Educational Technology 47(2): 257–278.
- Fernandez, C. and Yoshida, M. (2004). **Lesson study: A Japanese approach to improving mathematic teaching and learning**. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associate.
- Graham C.R. (2006). **Blended learning systems: Definition, current trends, and future directions**. The Handbook of Blended Learning Global Perspectives, Local Designs. (Ed: Bonk, C.J. & Graham, C.R.). Pfeiffer: San Francisco.

- Jalal, M. O. (2014). **The Effects of Implementing the Lesson Study Strategy on Developing the Student Teachers' Professional Competencies**. *International Journal of Pedagogical Innovations*, 2(1), 17-25.
- Ibarra, H. (2554). **Coaching and Mentoring (การสอนงานปรึกษาและดูแล)**. 3rd edition. แปลโดย กมลวรรณ งามเดชะ. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- Larssen, D. (2015). **The influence of a Lesson Study cycle on a 2nd grade EFL picture bookbased teaching practice lesson in Norway**. *Nordic Journal of Modern Language of Methodology*, 3(2), 92-105.
- Murata, A. (2011). **Introduction: Conceptual overview of lesson study**. In L. C. Hart, A. S. Alston & A. Murata (Eds.), *Lesson Study Research and Practice in Mathematics Education*. (pp. 13-24) New York, NY: Springer.
- Schofield, M. (2013). **Mentoring for Effective Teaching and Learning ใน เอกสารประกอบโครงการประชุมสัมมนาวิชาการและแผนประจำปีคณะศึกษาศาสตร์ กิจกรรมที่ 2: Mentoring and Coaching Workshop**. ถ่ายเอกสาร.
- Tanner and Vains-Loy. (2009). **The role of a coach working in an educational working in an educational setting in Queensland Schools**. Queensland government. (Online). Retrieved July 5, 2015, from <http://education.qld.gov.au/staff/Development/performance/resources/readings/role-coaching-educational-settings.pdf>.
- Thomas, W. and Smith, A. (2009). **Coaching Solutions: Practical Ways to Improve Performance in Education**. 2nd Edition. London: Bloomsbury.